

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA GURU

Ilham Yahya Romandoni*¹, Prim Masrokan Mutohar², Binti Maunah³
^{1,2,3}UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Corresponding author: ilhamyahyaromandoni@gmail.com

Submission Track:

Submission : 20-12-2023

Accept Submission : 01-06-2024

Available Online : 29-06-2024

Copyright @ 2024 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

Abstract

Research on school principal strategies in increasing teacher achievement motivation and job satisfaction is based on the importance of strategy in creating a cooperative work environment that respects each other and has a spirit of achievement. The aim of this research is to describe school principal strategies in increasing teacher achievement motivation and job satisfaction. This research uses the library research research method with a descriptive qualitative approach. The analysis technique used is descriptive analysis. The data sources in this research are scientific articles and books related to the topic. The results of this research indicate that school principals play an important role in creating the environment that can increase achievement motivation and job satisfaction. The strategies used by school principals to increase teacher achievement motivation and job satisfaction include: First, implementation of participatory leadership involving teachers in decision making and learning planning. Second, school principals carry out regular academic supervision to provide constructive feedback to teachers. Third, school principals create a positive organizational culture in schools, where cooperation, mutual respect and a spirit of achievement are the values that are instilled. Fourth, school principals provide adequate support and facilities for teachers in conducting their duties.

Keywords: *Principal Strategy; Achievement motivation; Teacher Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru dilatarbelakangi bahwa pentingnya sebuah strategi dalam menciptakan lingkungan kerja kooperatif yang saling menghargai dan semangat berprestasi. Tujuan Penelitian ini untuk mendiskripsikan tentang strategi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru serta

strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini memakai metode penelitian library research. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik analisis yang digunakan dengan analisis deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel ilmiah dan buku. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja. Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru diantaranya: *pertama*, dengan menerapkan kepemimpinan partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan pembelajaran. *Kedua*, melakukan supervisi akademik secara teratur untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. *Ketiga*, menciptakan budaya organisasi yang positif di sekolah, di mana kerjasama, saling menghargai, dan semangat berprestasi menjadi nilai-nilai yang ditanamkan. *Keempat*, menyediakan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi guru dalam melaksanakan tugas.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah; Motivasi Berprestasi; Kepuasan Kerja Guru.

A. PENDAHULUAN

Dapat diketahui bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan sangat bergantung kepada kualitas guru di sekolah, yang mana guru merupakan kunci dalam proses pembelajaran. Guru yang mempunyai motivasi prestasi baik serta merasakan kepuasan dalam bekerja dapat memberikan dampak signifikan pada pembelajaran peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang memotivasi prestasi serta kepuasan kerja guru.

Menurut pendapat Binti Maunah kepala sekolah sebagai supervisor sifatnya membantu guru agar dapat memperbaiki, mengembangkan, meningkatkan pembelajaran kepada peserta didik serta menyediakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan. Dalam upaya menghadapi dinamika pendidikan yang terus menerus berubah-ubah, kepala sekolah harus mengembangkan strategi atau membuat inovasi strategi yang lebih efektif guna meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru, sehingga dalam hal ini peran kepala sekolah sangat penting dan krusial.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa adanya kompetisi yang semakin ketat di dalam dunia pendidikan, sehingga sebuah lembaga pendidikan dituntut mematuhi standar pendidikan yang berkembang, dengan adanya perubahan kurikulum menjadi kurikulum merdeka guru mendapatkan tekanan tambahan dalam pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mencari strategi guna memberikan dukungan, memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sebuah penelitian pasti memerlukan penelitian yang relevan dengan penelitian terdahulu, hal ini agar dapat diperoleh sebuah gambaran dan rujukan yang telah disiapkan. Selain itu berguna untuk menghindari adanya kesamaan pada penelitian ini. Sehingga peneliti memperoleh beberapa literatur terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini ialah sebagai berikut:

Penelitian yang dijalankan oleh Elsinora Mahanangingtyas, dkk., tahun 2021, dengan judul “Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Inpres 19 Ambon”. Penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah mengenai apa yang dapat dilakukan seorang kepala sekolah dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepala sekolah harus mempunyai kompetensi dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil pada penelitian ini memaparkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai Educator, Motivator, Manajerial, Innovator, Supervisor, Leader dan Administrator. Sementara manajemen kepemimpinan yang harus dimiliki kepala sekolah ialah Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Eko Solihin, dkk., tahun 2021, dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja”. Penelitian ini memberikan penjelasan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah harus mempunyai dampak yang besar dalam pertumbuhan organisasi sekolah, meningkatkan kualitas kinerja guru, memotivasi kerja guru serta mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja guru, sehingga penelitian ini berimplikasi bahwa dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru kearah yang lebih baik lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aan Hartawan tahun 2020, dengan judul “Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah”. Penelitian ini menjelaskan bahwa guru memerlukan motivasi kerja, dikarenakan guru mengalami beban pekerjaan yang sulit dan waktu yang kurang, hal tersebut mengakibatkan guru menjadi stres dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kepala sekolah perlu memotivasi kerja guru agar mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru dengan memberikan penghargaan, memberikan pembinaan, memberikan wewenang, memberikan perhatian, memberikan bonus bagi guru yang berprestasi. Sedangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah ialah partisipatif, edukatif dan konsultatif.

Pada penelitian ini memunculkan hal keterbaruan tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru. Penelitian ini sangat penting dilaksanakan karena untuk mengetahui strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada judul penelitian, yang membahas tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam

Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru. Selain itu, perbedaan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian yang mendeskripsikan mengenai Strategi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja Guru, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru, Hambatan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru, Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Hambatan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru. Dengan demikian, adanya Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai strategi yang dipakai kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memakai langkah-langkah yang relevan untuk mencapai tujuan pendidikan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai jenis penelitian library research (kepuustakaan), merupakan penelitian yang menggunakan objek sebuah kajian, dimana data berupa buku dan artikel ilmiah sebagai sumber data dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah dan menganalisis berbagai literatur ilmiah yang sudah didapatkan peneliti. Sesudah data yang didapatkan dirasa cukup selanjutnya dilaksanakan analisis data serta pengambilan kesimpulan di akhir penelitian. Proses analisis data penelitian dilakukan dengan analisis deskriptif. Sedangkan kriteria dalam pemilihan sumber data penelitian yaitu dengan buku serta artikel ilmiah yang memiliki kesamaan dengan tema penelitian tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Trategi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru

Upaya peningkatan kualitas pendidikan dalam lembaga, seorang kepala sekolah diharuskan mempunyai strategi. Strategi sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah kegiatan yang terencana secara cermat guna mencapai tujuan yang di inginkan.¹ Strategi merupakan langkah sistematis serta sistematis dalam pelaksanaan rencana secara teratur dan menyeluruh pada jangka panjang pencapaian tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai pengendali sekaligus pengontrol terhadap pelaksanaan semua rencana yang sudah di rancang, sehingga rencana tersebut perlu dilaksanakan. Sementara kepemimpinan kepala sekolah ialah

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), 1340.

kesiapan serta kemampuan seseorang guna mengatur, membimbing dan mengarahkan guru.²

Strategi kepala sekolah sangat penting untuk sebuah rencana yang sudah disusun dengan kemampuan maksimal seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kelompok yang terlibat dalam kepemimpinan kepala sekolah ini ialah orang yang dapat mempengaruhi orang lain di satu pihak, orang yang dapat pengaruh di lain pihak, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya serangkaian tindakan mempengaruhi dan untuk mencapai tujuan.³

Sementara itu, strategi dasar kepala sekolah dalam usahanya mengelola lembaga pendidikan mencakup empat hal yaitu Pengidentifikasian dan penetapan spesifikasi kualifikasi hasil yang harus dicapai dan menjadikan sasaran usaha dengan memperhatikan aspirasi masyarakat, Pertimbangan dan pemilihan pendekatan dalam mencapai sasaran, Pertimbangan dan penetapan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam mencapai sasaran, Pertimbangan dan penetapan tolak ukur yang baku untuk mengukur tingkat keberhasilan.⁴

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah ialah alat yang sangat kuat dan merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan suatu lembaga pendidikan. Seorang kepala sekolah harus mempunyai pilihan strategi dalam memutuskan suatu permasalahan didalam lembaganya melalui cara paling baik guna dapat mengoptimalkan sumber daya sehingga mencapai visi dan misinya.

Adapun motivasi berprestasi menjadi faktor utama dalam menaikkan kualitas pendidikan. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan memberikan yang terbaik dalam pembelajaran di kelas, pada waktu yang akan datang akan berdampak positif pada ketercapaian pembelajaran peserta didik. Kepala sekolah mempunyai peran sentral dalam membuat lingkungan yang nyaman serta dapat memotivasi prestasi guru.

Menurut pendapat Chusnul Chotimah motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi *intrinsik* merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa adanya rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* ialah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi sendiri lebih banyak berasal dari orang yang levelnya berada di atasnya, apabila dikaitkan dengan hubungan interaksi sosial antara seorang atasan dengan bawahan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus seimbang satu sama lain.⁵ Sedangkan, menurut Sutarto Wijono menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memunculkan secara langsung pada prestasi kerja guru. Sedangkan motivasi

² Amiruddin Siahaan, dkk., *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Ciputat: Quantum Teaching Ciputat Press Group, 2006), 115.

³ Hendiyat Soetopo & Wasty Soeman, *Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), 1.

⁴ Abu Ahmadi & Joko Tri Prasetyo, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 11.

⁵ Chusnul Chotimah & Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), 394.

ekstrinsik ialah keinginan seorang guru dalam memperoleh reward yang berupa uang.⁶

Dari penjelasan diatas dapat dipaparkan bahwa motivasi ialah sebuah sikap yang harus dipunyai oleh setiap manusia, karena manusia dalam pribadinya tidak bisa berdiri sendiri, walaupun dalam dirinya sendiri yang menentukan perbuatan yang akan dilakukan. Dalam hal ini berpusat pada manusia sendiri serta bagaimana manusia tersebut bereaksi pada semua bentuk rangsangan yang bertuju ke manusia tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap manusia terus meningkatkan motivasi dirinya.

Salah satu kunci utama peningkatan kualitas pendidikan ialah motivasi berprestasi guru. Seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih cenderung memberikan hal terbaik pada pembelajaran, yang mana akan berdampak positif pada ketercapaian peserta didik. Kepala sekolah mempunyai peran signifikan dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dalam memotivasi prestasi guru. guru dapat menumbuhkan motivasi berprestasi dengan menyadari sendiri kekurangan pada dirinya. Ketika seorang guru sadar akan kekurangannya, maka diharapkan dapat memperbaikinya. Apabila seorang guru melihat orang lain yang lebih baik, maka diharapkan dapat termotivasi serta berusaha untuk menjadi lebih baik. Peserta didik merupakan salah satu motivasi prestasi dari seorang guru, ketika seorang peserta didik mengerti apa yang diajarkan oleh guru maka seorang guru semakin bersemangat dalam mengajarkan ilmunya.

Manusia menginginkan hal yang baik dalam kehidupannya, sehingga membutuhkan sebuah dorongan yang dapat memotivasi dan menumbuhkan semangat kerja. Akan tetapi motivasi di dalam diri seseorang naik turun sehingga memerlukan dorongan dari luar, apabila seorang guru yang harus memotivasi kerja ialah kepala sekolah. Seorang pemimpin harus peka terhadap kondisi bawahannya, karena dengan mengerti kondisi bawahan dapat meningkatkan kualitas kinerja serta mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Sehingga dalam hal ini kepala sekolah memerlukan sebuah strategi dalam memotivasi guru, yang mana dapat meliputi pengaturan suasana kerja, pemberian *Reward* dan pengembangan sarana prasarana pembelajaran. Agar guru semakin bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan mencerdaskan peserta didik.⁷

Motivasi yang muncul pada diri pribadi seorang guru kemudian ditambah motivasi dari kepala sekolah ialah sebuah hal yang sangat penting. Besarnya motivasi yang diberikan oleh seorang kepala sekolah kepada guru akan mempunyai dampak pada keberhasilan kinerja. Motivasi yang dimiliki guru juga mempunyai dampak terhadap keberhasilan pembelajaran peserta didik. Apabila motivasi dari seorang guru kurang mengakibatkan hasil pembelajaran tidak akan

⁶ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 89-93.

⁷ Noor Fatikah & Fildayanti, Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Barend Jombang, *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, Vol. 2, No. 2, 2019, 173.

berjalan maksimal dikarenakan guru tidak mempunyai motivasi dalam penyampaian materi pembelajaran sehingga berakibat terhadap semangat peserta didik dalam menerima materi belajar. Akan tetapi sebaliknya apabila seorang guru mempunyai motivasi yang baik maka kegiatan pembelajaran akan berjalan lancar dan penyampaian materi dapat tersampaikan dengan jelas, sehingga dapat membuat peserta didik menerima serta memahami materi yang disampaikan guru.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai peran sentral dalam membuat lingkungan yang nyaman serta dapat memotivasi prestasi guru. Seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih memberikan hal terbaik pada pembelajaran, yang mana akan berdampak positif pada ketercapaian peserta didik. Akan tetapi motivasi di dalam diri seorang guru naik turun sehingga memerlukan dorongan dari luar, apabila seorang guru yang harus memotivasi kerja ialah kepala sekolah. Sehingga dalam hal ini kepala sekolah memerlukan sebuah strategi dalam memotivasi guru, yang mana dapat meliputi pengaturan suasana kerja, pemberian *Reward* dan pengembangan sarana prasarana pembelajaran. Motivasi yang muncul pada diri pribadi seorang guru kemudian ditambah motivasi dari kepala sekolah ialah sebuah hal yang sangat penting. Besarnya motivasi yang diberikan oleh seorang kepala sekolah kepada guru akan mempunyai dampak pada keberhasilan kinerja.

Sedangkan kepuasan kerja guru secara umum dipercaya sebagai sebuah konsep yang luas pada setiap profesi karena meliputi mainset yang baik akan pekerjaan serta berbagai aspek yang terlibat pada pekerjaan yang dijalankan oleh guru. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja ialah hal yang bersifat individual karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut pendapat Susilo Martoyo kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang menggambarkan perasaan orang pada pekerjaan yang di lakukannya, beliau akan merasa puas apabila ada kesamaan pada kemampuan dan keterampilan yang di hadapi saat bekerja.⁸ Sedangkan menurut Mangkunegara kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dihasilkan dari sikap seseorang pada faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri serta hubungan sosial antar individu di luar pekerjaan.⁹

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja ialah sikap *professional* karyawan pada pekerjaan yang dijalannya, sehingga membuat karyawan merasakan pekerjaan yang ia lakukan. Kepuasan dalam pekerjaan ini sifatnya individual, dikarenakan setiap pekerja memiliki kepuasan masing-masing.

⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), 115.

⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 67.

Kepuasan kerja dalam konteks pendidikan melibatkan kemampuan mengajar dan bekerja, guna memenuhi kebutuhan sebagai guru yang mempunyai pengaruh pada peningkatan kinerja mengajar, peningkatan pengetahuan, keterampilan serta kompetensi. Dengan kepuasan kerja dapat memotivasi dari seorang guru agar berprestasi bahkan dapat membuat guru betah dalam bekerja di suatu lembaga. Kepuasan kerja ini dapat diukur melalui indikator kedisiplinan, prestasi kerja serta moral seorang guru dalam bekerja. Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan norma-norma sosial yang berlaku, prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu serta moral kerja sebagai kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang sudah ditetapkan. Kepuasan kerja ditandai dengan berbagai faktor, diantaranya gaji, tunjangan, pengawasan, promosi, sifat pekerjaan, dan rekan kerja.¹⁰

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap senang atas emosi positif yang dihasilkan dari pengukuran pekerjaan, sebaik apa pekerjaan yang dilakukan serta hasil apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Seorang guru yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya, sedangkan seorang guru yang tidak puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif. Selain itu kebijakan sebuah lembaga akan upah, hubungan interpersonal, promosi, kondisi kerja, prestasi dan tanggung jawab merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja guru. Sehingga apabila seorang guru puas akan pekerjaan serta *feedback* yang diberikan baik, maka guru akan mengembangkan serta mempertahankan tingkat pekerjaannya.

2. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Guru

Upaya meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru, kepala sekolah dapat menggunakan beberapa strategi efektif. Adapun strategi yang dapat digunakan kepala sekolah meliputi¹¹: Pemberian dukungan dan pengakuan. Kepala sekolah dapat memberikan dukungan dan pengakuan kepada guru untuk meningkatkan motivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang baik, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Membangun hubungan yang baik. Kepala sekolah dapat membangun hubungan yang baik dengan para guru. Hal ini dapat dilakukan dengan

¹⁰ Rinra Ayu Lismeida & Rini Intansari Meilani, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru Smk Tersertifikasi Di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 2, No.1, 2022, 60-61.

¹¹ Mukhtar, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 3, 2019, 109-110.

mendengarkan masukan dan pendapat, memberikan ruang untuk berkolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif.

Mengkomunikasikan tujuan dan harapan. Kepala sekolah perlu mengkomunikasikan tujuan dan harapan yang jelas kepada para guru. Hal ini akan membantu para guru memahami perannya dalam mencapai tujuan sekolah dan memberikan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Mengadakan pelatihan dan pengembangan. Kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Hal ini akan membantu guru merasa lebih kompeten dalam pekerjaan dan meningkatkan motivasinya untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Menggunakan pendekatan yang beragam. Kepala sekolah dapat menggunakan pendekatan yang beragam dalam meningkatkan motivasi guru. Hal ini dapat dilakukan oleh seorang guru dengan mengadopsi metode pengajaran yang inovatif, menerapkan teknologi dalam pembelajaran, dan menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan menyenangkan.

Mengakui dan mengatasi hambatan. Kepala sekolah perlu mengakui dan mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi oleh para guru dalam mencapai motivasi berprestasi dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan strategi Pemberian dukungan dan pengakuan, Membangun hubungan yang baik, Mengkomunikasikan tujuan dan harapan, Mengadakan pelatihan dan pengembangan, Menggunakan pendekatan yang beragam, Mengakui dan mengatasi hambatan, yang pada waktunya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

Terdapat beberapa hambatan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru, misalnya kurangnya kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam mengadakan supervisi secara efektif merupakan salah satu hambatan dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru. Menurut Wahyudi aktivitas yang harus dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor ialah sebagai berikut¹²:

- a. Supervisor bersama guru memasuki ruang kelas tempat proses pembelajaran berlangsung.
- b. Guru menjelaskan kepada siswa tentang maksud kedatangan supervisor di ruang kelas.
- c. Guru mempersilahkan supervisor untuk menempati tempat duduk yang telah disediakan.
- d. Guru mulai melaksanakan kegiatan mengacu pada pedoman dan prosedur yang telah disepakati pada saat pertemuan awal dengan supervisor.

¹² Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 110.

- e. Supervisor mengobservasi penampilan guru berdasarkan format observasi yang telah disepakati.
- f. Setelah guru selesai melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran, bersama-sama dengan supervisor meninggalkan ruang kelas dan pindah keruang guru atau ruang pembinaan.

Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah ialah kurangnya motivasi prestasi dari guru itu sendiri, dan tidak semua guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya faktor-faktor tertentu. Disamping itu disetiap lembaga pendidikan mesti terdapat guru yang jarak tempat tinggalnya kesekolah jauh, yang mengakibatkan keterlambatan datang ke sekolah, sehingga hal tersebut masuk ke ranah kedisiplinan guru yang dapat menghambat ketercapaian tujuan pembelajaran. Menurut Suharsini Ari Kunto kedisiplinan adalah suatu hal yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap aturan dimana aturan tersebut diterapkan oleh seseorang yang bersangkutan maupun berasal dari luar.¹³

Kedisiplinan bisa terwujud bila seorang guru patuh serta taat akan aturan yang sudah dibuat, baik aturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kendali akan kedisiplinan kadang melibatkan unsur fisik serta menimbulkan harapan akan kedisiplinan, dikarenakan disiplin sebagai pembentuk moral dari seorang guru. Indikator yang dapat dipakai untuk mengatur kedisiplinan ialah disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Oleh sebab itu, disiplin waktu ataupun disiplin perbuatan berpengaruh pada produktivitas seorang guru. Produktivitas yang rendah dikarenakan rendahnya semangat kerja dan kedisiplinan.

Sedangkan hambatan selanjutnya ialah terkait komunikasi yang merupakan hal yang penting dalam penyampaian sebuah pesan serta arahan Kepala Sekolah terhadap guru. Menurut Suranto komunikasi merupakan sebuah proses dalam penyampaian gagasan, harapan serta pesan melalui tanda-tanda tertentu yang mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan dan ditujukan pada penerima pesan.¹⁴

Pada umumnya sebuah komunikasi punya sebuah tujuan ialah perubahan perubahan terhadap sikap, perubahan pendapat, perubahan tingkah laku serta perubahan sosial. Sederhananya komunikasi diperlukan guna menyampaikan suatu pesan agar terjadi perubahan ke arah yang lebih baik.¹⁵ Komunikasi yang terjadi di sekolah mempunyai sebuah tujuan agar setiap guru di sekolah faham akan pekerjaannya serta mempunyai dorongan untuk berprestasi dan mengerjakan tugasnya. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan kemudahan dalam melaksanakan dan memecahkan permasalahan sekolah.

¹³ Suharsini Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 114.

¹⁴ Suranto, *Komunikasi Perkantoran*, (Yogyakarta: Media Wacana, 2005), 15.

¹⁵ Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), 8.

Sehingga seluruh guru dapat menyetarakan langkahnya dalam mencapai tujuan bersama.

Hambatan selanjutnya mengenai partisipasi yang dapat menimbulkan dampak positif terhadap kinerja. Partisipasi merupakan keikutsertaan seseorang dan emosi seseorang terhadap situasi yang dapat mendorong dan mengembangkan daya pikir serta perasaan untuk mencapai tujuan bersama dan bertanggung jawab akan tujuan tersebut. Partisipasi dari seorang guru kepada strategi kepala sekolah mempunyai manfaat untuk mencapai tujuan sekolah agar terlaksana secara lancar.¹⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru meliputi tiga hal yaitu Kedisiplinan, Komunikasi dan Partisipasi. Dengan adanya hambatan tersebut diharapkan melalui strategi yang dirancang Kepala Sekolah dapat meningkatkan kualitas kerja guru lebih baik, motivasi kerja meningkat, Meningkatkan kepuasan kerja, Meningkatkan kerja sama dalam bekerja, Keinginan mencapai tujuan lebih besar dan Tingkat keterlambatan dalam bekerja rendah.

Guna mengurangi dan mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah diharapkan memiliki langkah konkrit dan strategi. Strategi kepala sekolah merupakan suatu cara yang digunakan kepala sekolah untuk memecahkan permasalahan di lembaga pendidikan yang di pimpinnya. Dalam mengatasi hambatan mengenai kedisiplinan seorang kepala sekolah perlu menanamkan kedisiplinan melalui pembinaan disiplin kerja. Melalui pembinaan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan dari seorang guru dalam bekerja. Kepala sekolah harus menanamkan disiplin kerja kepada para guru, terutama disiplin diri. Pada pembinaan disiplin kerja diawali dengan sikap demokratis, yang mana berasal dari guru, oleh guru, dan untuk guru.

Strategi yang bisa dipakai oleh Kepala Sekolah untuk pembinaan disiplin kerja guru ialah dengan membantu guru mengembangkan pola pikir dan perilakunya, membantu guru dalam menetapkan standar tingkah lakunya, serta melaksanakan peraturan yang sudah disepakati secara bersama.¹⁷ Penerapan strategi tersebut perlu mempertimbangkan berbagai situasi serta memahami faktor yang dapat mempengaruhinya. Kepala sekolah dalam membina kedisiplinan kerja guru perlu membuat aturan yang harus ditaati seluruh warga sekolah, yang terdiri dari guru, peserta didik, karyawan serta kepala sekolah sendiri. Dimana aturan tersebut bisa berupa himbauan yang disampaikan secara langsung ketika rapat para guru guna dapat dilaksanakan bagi seluruh warga sekolah.

Sebuah komunikasi dinyatakan efektif bila dalam proses komunikasi tersebut, penyampaian pesan oleh komunikator dapat diterima dan dimengerti

¹⁶ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, (Jakarta: PT Rieneka Cipta, 1997), 278.

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), 120.

seorang komunikan, seperti yang dikehendaki oleh komunikator.¹⁸ Komunikasi berjalan efektif apabila dalam penyampaian pesan tepat pada sasaran dan membuat pihak yang terlibat di dalamnya memperoleh manfaat sesuai yang diharapkan. Pelaksanaan komunikasi tentu didukung semua pihak agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Sehingga kepala sekolah berupaya melaksanakan komunikasi persuasif dengan guru, agar tidak ada miskomunikasi antara guru dan kepala sekolah.

Kepala sekolah dalam memberikan Motivasi kepada guru agar dapat merubah serta membentuk perilakunya dan mempunyai tujuan yang sama. Dengan cara memberikan motivasi diharapkan muncul kegembiraan bersama agar guru menjadi loyal dan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah. Motivasi kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan secara rajin dengan demikian pekerjaan dapat cepat terselesaikan.¹⁹

Pentingnya arahan dari Kepala Sekolah agar guru fokus pada pekerjaan sehingga dapat berjalan sesuai dengan aturan yang sudah dirancang. Pengarahan yang dapat dilakukan kepala sekolah ialah pemberian orientasi yang merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi kegiatan dapat dilakukan dengan baik, pemberian perintah merupakan permintaan pimpinan kepada orang yang berada di bawahnya untuk melakukan suatu kegiatan, dan wewenang pimpinan yang dimiliki kepada bawahannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi baik dalam bentuk sikap maupun kata-kata merupakan solusi untuk memotivasi serta mengarahkan guru meningkatkan kinerjanya. Kepala Sekolah harus memberikan semangat pada guru dalam rapat atau memulai suatu pekerjaan. Pengarahan perlu dilakukan juga oleh Kepala Sekolah kepada guru saat melalui rapat. Kepala Sekolah mengarahkan guru untuk menyusun rencana kegiatan sehingga kegiatan yang akan dilakukan dapat terlaksana dengan baik. Dalam pemberian semangat dan pengarahan, Kepala Sekolah menyesuaikan dengan sifat dan karakter guru.

D. KESIMPULAN

Pembahasan mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru telah dijelaskan pada diskripsi diatas. Dari diskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberikan dukungan kepada guru dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

Strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru yaitu Pertama, dengan menerapkan kepemimpinan partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan pembelajaran. Kedua, melakukan supervisi akademik secara

¹⁸ Suranto, *Komunikasi Perkantoran*, (Yogyakarta: Media Wacana, 2005), 103.

¹⁹ Alex S. Nitisemito, *Management Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 96.

teratur untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Ketiga, menciptakan budaya organisasi yang positif di sekolah, di mana kerjasama, saling menghargai, dan semangat berprestasi menjadi nilai-nilai yang ditanamkan. Keempat, menyediakan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, bahan ajar, dan sarana prasarana yang memadai.

REFERENSI

- Chotimah, Chusnul & Fathurrohman, Muhammad. 2014. Komplemen Manajemen Pendidikan Islam. Yogyakarta: Teras.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fatikah, Noor & Fildayanti. 2019. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*. Vol. 2. No. 2.
- Hartawan, Aan. 2020. Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*. Vol. 3. No. 2.
- Kunto, Suharsini Ari. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Lismeida, Rinra Ayu & Meilani, Rini Intansari. 2022. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru Smk Tersertifikasi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 2. No.1.
- Mahananingtyas, Elsinora, dkk. 2021. Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Inpres 19 Ambon. *Pedagogika: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan*. Vol. 9. No. 1.
- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Maunah, Binti. 2017. Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik. Yogyakarta: Kalimedia.
- Mukhtar. 2019. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. Vol. 3. No. 3.
- Mulyasa, E. 2005. Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Management Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. 2006. Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah. Ciputat: Quantum Teaching Ciputat Press Group.
- Soetopo, Hendiyat & Soeman, Wasty. 1988. Kepemimpinan & Supervisi Pendidikan. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Solihin, Eko, dkk. 2021. Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol. 5. No. 2.

- Subroto, Suryo. 1997. *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Suranto. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Uchjana, Onong. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, Avina Eki. 2022. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 4. No. 1.
- Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.